

## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

In questa sottosezione del piano si individuano i fabbisogni di personale per il triennio di riferimento, a partire dalla consistenza di personale e dalla sua evoluzione e dalla capacità assunzionale dell’Agenzia in relazione ai vincoli di spesa.

### ***1. Consistenza di personale e sua evoluzione***

La ***tavola 1*** espone i movimenti nella consistenza “effettiva” di personale che hanno interessato l’anno 2024<sup>1</sup>. Essa indica, per livello di inquadramento giuridico, la consistenza iniziale di personale (al 1° gennaio), i movimenti in corso d’anno (cessazioni e acquisizioni), la consistenza finale (al 31 dicembre 2024) distinguendo i seguenti tre aggregati:

- personale di ruolo;
- personale in assegnazione temporanea (“comandato”);
- totalità del personale.

La lettura della ***tavola 1*** consente pertanto di ricostruire i movimenti che hanno caratterizzato l’anno **2024**:

- nessuna cessazione per pensionamento di personale;
- concluse procedure per le progressioni verticali dall’area degli Assistenti all’area dei Funzionari per n. 8 dipendenti;
- rientro in servizio per limitazione aspettativa per un dirigente seconda fascia di ruolo;
- acquisizione in comando di n. 2 unità di personale di cui una appartenente all’area dei Funzionari e una all’area degli Assistenti a supporto delle Direzione Studi, risorse e Servizi;

---

<sup>1</sup> Nella consistenza “effettiva” non sono incluse: persone in aspettativa, persone in comando out.

- cessazione di personale in comando pari a n. 2 unità di cui una appartenente all'area dei Funzionari e una all'area degli Operatori;

## Tavola 1

Consistenza "effettiva" del personale (anno 2024)

Livello giuridico	ANNO 2024			
	1° gennaio	Cessazioni (-)	Acquisizioni (+)	31 dicembre
<b>PERSONALE DI RUOLO</b>				
Dirigenza	5	—	1	6
Funzionari	11	—	8	19
Assistenti	11	8	—	3
Operatori	—	—	—	—
<b>TOTALE</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>28</b>
<b>PERSONALE IN COMANDO</b>				
Dirigenza	3	—	—	3
Funzionari	7	1	1	7
Assistenti	1	—	1	2
Operatori	1	1	—	—
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>12</b>
<b>TOTALE PERSONALE ARAN</b>				
Dirigenza	8	—	1	9
Funzionari	18	1	9	26
Assistenti	12	8	1	5
Operatori	1	1	—	—
<b>TOTALE</b>	<b>39</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>40</b>

Nell'anno 2024 non si sono verificate cessazioni di personale a tempo indeterminato dei ruoli dell'Agenzia e conseguentemente non si produrranno facoltà assunzionali per l'anno 2025.

## 2. Cessazioni previste

La **tavola 2** fornisce una previsione delle cessazioni relative agli anni 2025, 2026 e 2027 modificando la precedente analisi

previsionale a seguito dell'entrata in vigore della Legge di Bilancio per l'anno 2025<sup>2</sup>.

Nello specifico l'art. 1 comma 165 ha disposto la possibilità, per le PP.AA. di cui all'art. 1 co. 2 del d. lgs. 165/2001, di trattenere in servizio il personale dipendente (dirigenziale e non dirigenziale) laddove le stesse ritengano necessario continuare ad avvalersi della relativa prestazione lavorativa nel rispetto di tutte le condizioni fissate dal legislatore e di seguito riportate:

- esigenze funzionali non diversamente assolvibili/anche per attività di tutoraggio
- previa disponibilità del personale interessato;
- valutazione della performance (merito);
- non protraibilità della permanenza in servizio oltre il compimento del 70° anno di età;
- limite massimo del 10% delle facoltà assunzionali ordinarie per l'individuazione del personale suscettibile di trattenimento.

Il comma 162 ha invece operato, alla lettera a), l'abrogazione dell'obbligo per le PP.AA. di collocare a riposo *ex officio* i dipendenti che abbiano maturato a qualsiasi titolo il diritto a pensione e raggiunto il limite ordinamentale mentre, alla lettera b), ha parificato i limiti ordinamentali dei rispettivi settori pubblici al requisito anagrafico per il raggiungimento della pensione di vecchiaia con decorrenza dal 1° gennaio 2025.

La nostra Agenzia ha pertanto predisposto un'attenta valutazione del personale interessato da collocamento a riposo nell'anno 2025 sulla base di quanto stabilito dalla nuova normativa e sulla scorta delle puntuali indicazioni applicative fornite dal Ministro per la Funzione Pubblica il 15 gennaio 2025, al fine di individuare le unità di personale

---

<sup>2</sup>Legge 207 del 30 dicembre 2024 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno 2025 e bilancio pluriennale triennio 2025-2027

destinatario della proposta di trattenimento in servizio. La predetta procedura ha dunque permesso di selezionare 1 unità di personale non dirigenziale (area Funzionari) in considerazione del merito e del bagaglio esperienziale accumulato, ritenuto ancora necessario alle nostre esigenze funzionali, ricevendo dall'unità di personale così individuata l'assenso e la disponibilità a permanere in servizio per il periodo di due anni.

Di conseguenza nel triennio d'interesse, la nostra Agenzia registrerà le seguenti cessazioni:

- 4 unità di personale non dirigenziale (Area Funzionari):
  - 1 assegnata in posizione di comando che raggiungerà il 67° anno di età con conseguente maturazione del diritto a pensione di vecchiaia nell'anno 2025;
  - 1 unità, di ruolo, che raggiungerà l'anzianità contributiva massima nel 2026 con conseguente maturazione del diritto a pensione anticipata in ragione della valorizzazione di precedenti periodi<sup>3</sup>;
  - 1 unità di ruolo, che raggiungerà il 67° anno di età nel 2027 con differimento del pensionamento al 2028 in caso di applicazione, dall'anno 2027, dell'adeguamento dell'età pensionabile alla speranza di vita (in attesa di elaborazioni Istat e di successivo decreto interministeriale);
  - 1 unità che ha dato la disponibilità al trattenimento in servizio spostando la decorrenza pensionistica dal 2025 al 2026;
- 1 unità di personale dirigenziale a tempo determinato che ha raggiunto il limite ordinamentale anagrafico<sup>4</sup> in associazione alla massima anzianità contributiva nell'anno 2024 soggiacendo pertanto alla previgente disciplina.

Possibili oscillazioni dell'analisi previsionale, fin qui condotta, potrebbero derivare dall'esercizio dei diritti opzionali: a tal

---

<sup>3</sup>Ex art. 2 della l. 29/1979 e DPR 1092/1973

<sup>4</sup> Art. 12 della legge 70/1975, art. 24 co. 4 del d.l. 201/2011, art. 2 co. 5 del d.l. 101/2013, art. 1 del d.l. 90/2014, Circ. n. 2/2015 del Ministero della Funzione Pubblica.

proposito giova ribadire che l'avente diritto può sempre farvi ricorso anche successivamente alla data normativamente disposta per il conseguimento dei requisiti. In particolare segnaliamo la pensione *quota 103*, c.d. pensione anticipata flessibile, riconosciuta in via sperimentale dall'art. 1 co. 283 della Legge di Bilancio 197/2022, confermata per l'anno 2024 dall'art. 1 co. 139 della Legge di Bilancio 213/2023 e per l'anno 2025 dall'art. 1 co. 174 dalla Legge di Bilancio 207/2024.

In via prudenziale potrebbe considerarsi l'evenienza di un intervento riformatore degli attuali requisiti e/o istituti pensionistici, al momento non noto né predicibile, con alterazione del quadro previsionale di seguito riportato.

## Tavola 2

*Previsione delle cessazioni per il periodo 2025-2027*

Tipologia di personale	Cessazioni - Livello giuridico				
	Dirigenti	Funzionari	Assistenti	Operatori	TOTALE
Ruolo tempo indeterminato	—	—	—	—	—
Ruolo tempo determinato	1	—	—	—	1
Comandi e altre ass. temp.	—	1	—	—	1
<b>ANNO 2025</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>2</b>
Ruolo tempo indeterminato	—	1	—	—	1
Ruolo tempo determinato	—	—	—	—	—
Comandi e altre ass. temp.	—	—	—	—	—
<b>ANNO 2026</b>	<b>—</b>	<b>1</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>1</b>
Ruolo tempo indeterminato	—	2	—	—	2
Ruolo tempo determinato	—	—	—	—	—
Comandi e altre ass. temp.	—	—	—	—	—
<b>ANNO 2027</b>	<b>—</b>	<b>2</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>2</b>
<b>Totale nel triennio</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>5</b>

### **3. Contesto normativo di riferimento per programmazione del fabbisogno di personale**

Il quadro normativo di riferimento, da cui si traggono le coordinate ed i vincoli entro i quali il presente piano potrà esplicare i suoi effetti, è dettato da:

- art. 3, comma 1 del D.L. n. 90/2014 (turn over);
- artt. 4, 6 e 20 e 22 del D.lgs. n. 75/2017;
- art. 3 della L. n. 56/2019 recante misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione;
- dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 3, comma 1, del d.l. 80/2021;
- artt. 17 e 18 del CCNL del comparto Funzioni centrali del 9 maggio 2022
- art. 1 cc. 126,822 e 833 Legge di Bilancio 2025 (mobilità a carico budget assunzionale, blocco turn over 75%, adeguamento dotazione finanziaria personale -25% per il 2025).

Con riferimento ai sopra citati provvedimenti e in linea con quanto programmato anche nel precedente Piano integrato di attività e organizzazione, nel corso del triennio interessato dal presente piano si programmano le seguenti azioni:

1. nuove assunzioni per scorrimento graduatorie e avvio di procedure per progressioni verticali dedicate al personale interno di ruolo, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e degli artt. 17 e 18 del CCNL del comparto Funzioni centrali del 9 maggio 2022, come modificato dall'art. 19 del CCNL 2022-2024 del 27 gennaio 2025, in funzione dei posti già autorizzati con DPCM;
2. processi di mobilità esterna per il trasferimento nei ruoli dell'Agenzia del personale attualmente in servizio in posizione di comando;
3. acquisizione di ulteriori unità in comando da altre amministrazioni.

Si evidenzia che a decorrere dall'anno 2019, le amministrazioni possono assumere nel limite di spesa corrispondente al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente<sup>5</sup>. Per il solo anno 2025, ai sensi dell'art. 1 comma 823 della Legge di Bilancio 2025 (L. n. 207/2024) la percentuale è stata ridotta al 75%. Le assunzioni, ivi compresi i passaggi d'area riservati al personale interno, sono autorizzate con il decreto e le procedure di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, previa richiesta al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Ministero dell'Economia e Finanze predisposta sulla base del piano integrato di attività e organizzazione, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie, asseverate dal Collegio dei revisori dei conti, e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri. Sempre a decorrere dall'anno 2019 è inoltre consentito il cumulo delle risorse, corrispondenti ad economie da cessazione del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, a partire dal budget assunzionale più risalente, nel rispetto del piano dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile.

Per quanto attiene al reclutamento mediante mobilità, si ricorda che, ai sensi dell'art. 1 comma 126 della Legge di Bilancio 2025, oltre alla disponibilità dei relativi posti nella pianta organica occorre quantificare a carico delle facoltà assunzionali gli oneri per l'acquisizione del personale.

Infine per il reclutamento di personale in comando o mediante altre forme di assegnazione temporanea si conferma la non sussistenza di particolari limitazioni quantitative fatto salvo, nel caso specifico di Aran, il vincolo derivante dal contingente comandati.

---

<sup>5</sup> Art. 3 della L. n. 56/2019.

#### **4. Capacità assunzionale dell'Agenzia**

Al fine di definire una previsione più puntuale delle possibilità assunzionali dell'Agenzia, in rapporto al turn-over e all'obiettivo prioritario di coprire con personale a tempo indeterminato le posizioni di lavoro scoperte, è necessario effettuare una ricognizione/previsione delle cessazioni di personale e, conseguentemente, del budget per nuove assunzioni disponibile nel periodo preso in considerazione dal presente piano.

Per quanto concernente le cessazioni di personale di ruolo a tempo indeterminato, la successiva **tavola 3** fornisce un quadro di sintesi di quelle che si produrranno nel triennio 2025-2027: essa trova il proprio punto di partenza nella distribuzione temporale delle cessazioni rappresentata dalla precedente **tavola 2** e deve al contempo tener conto che le risorse assunzionali derivanti da tali cessazioni debbono essere necessariamente differite di un anno in quanto potranno risultare disponibili per le nuove assunzioni solo nell'anno successivo alla rispettiva maturazione.

Sulla base della previsione delle citate cessazioni, sono state determinate, con l'ausilio delle informazioni fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, le risorse assunzionali disponibili nel triennio 2025-2027 (**tavola 3**).

Preme segnalare che nella tavola seguente sono indicati i soli anni in cui è possibile procedere ad assunzioni, stante la disponibilità del budget assunzionale generato dalle cessazioni dell'anno precedente.



**Tavola 3**  
*Budget assunzionale triennio 2025-2027*

Area/Livello	Risorse assunzionali disponibili				
	Retribuzione annua al lordo o.r. <sup>(1)</sup>	Cessazioni <sup>(2)</sup>	2025	2026	2027
	Dirigenza 1^	87.779,29	—	—	—
<b>Risparmi da cessazioni anno 2026 - budget 2027</b>	Dirigenza 2^	68.665,11	—	—	—
	Funzionari	37.183,96	2,00	—	74.367,92
	Assistenti	30.617,86	—	—	—
	Operatori	29.097,25	—	—	—
	<b>Totale</b>	<b>—</b>	<b>2,00</b>	<b>—</b>	<b>74.367,92</b>

<sup>(1)</sup> I valori retributivi indicati sono stati estratti dai file excel predisposti dal MEF/DFP a supporto delle amministrazioni per la definizione dei budget assunzionali a base delle richieste di autorizzazione ad assumere per l'anno 2024 (PTFP 24-26 CCNL 19-21 AREE E DIR\_MEF\_FP\_ARAN\_agg.xlsx).

<sup>(2)</sup> Sono rilevate le cessazioni previste di personale a tempo indeterminato appartenente ai ruoli dell'Agenzia relative all'anno precedente.

## **5. Politica assunzionale e sostenibilità finanziaria del piano**

La **tavola 4** individua le nuove assunzioni per l'anno 2027, nei limiti delle disponibilità assunzionali individuate nel precedente paragrafo.

Il reclutamento delle unità indicate sarà effettuato con lo scorrimento di graduatorie disponibili, previa convenzione (nella tavola 4, indicate come "Idoneo").

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 30, comma 2-bis del d. lgs. n. 165/2001, ove nel periodo di vigenza del presente piano vi sia la disponibilità di posti di organico, potranno inoltre essere attivati processi di mobilità esterna previa immissione, in via prioritaria, nei ruoli dell'Agenzia dell'eventuale personale di altre amministrazioni attualmente assegnato all'Agenzia in posizione di comando o fuori ruolo.

Ai fini dell'immissione nei ruoli di tale personale, si dovrà tenere conto della complessiva durata dei periodi di svolgimento del servizio presso l'Agenzia, anche in mansioni

o livelli giuridici diversi da quelli attuali (con possibilità di stabilire un requisito minimo di servizio presso l'Agenzia) e dell'ultima valutazione di performance individuale disponibile.

Potranno inoltre essere acquisite eventuali unità di personale in comando, al sopravvenire di cessazioni di personale, con l'obiettivo di perseguire, ove possibile, il potenziamento del livello delle competenze professionali, in armonia con quanto previsto dall'art. 3 co. 2 della legge n. 56/2019 in tema di assunzioni a tempo indeterminato, ed ancora con la finalità di rafforzare l'efficienza dell'azione amministrativa e la complessiva organizzazione del lavoro.

Ulteriore personale potrà, in caso di bisogno, essere acquisito mediante convenzione con altre amministrazioni, ai sensi dell'art. 46, comma 12, del d. lgs. n. 165/2001.

Riguardo al reclutamento di dirigenti, si ricorda che in attuazione delle precedenti programmazioni triennali, si è già proceduto alla copertura di alcune posizioni dirigenziali di seconda fascia mediante acquisizione di personale in comando.

Fino a quando permarrà il limite alla crescita dei fondi destinati alla retribuzione di posizione e di risultato ed al fine di non determinare una sensibile riduzione dei livelli retributivi medi della dirigenza di seconda fascia, si continuerà comunque ad assicurare la copertura delle posizioni dirigenziali prive di titolare – fatti salvi i casi in cui il titolare della posizione sia assente con diritto alla retribuzione di posizione – mediante il conferimento di incarichi ad interim, previa richiesta alla Direzione competente allo svolgimento della procedura da parte del competente direttore. Diversamente la copertura potrà essere assicurata ai sensi dell'art. 13, comma 2 del vigente regolamento di organizzazione.

Sono confermati criteri e procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali già adottati ai sensi delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

Per poter dar corso alla presente pianificazione, sarà necessario avanzare la richiesta di autorizzazione ad assumere al Dipartimento della Funzione Pubblica.

La declinazione del fabbisogno generale individuato in tavola 4 in fabbisogni specifici calati sulle singole famiglie professionali e gli specifici profili di ruolo sarà effettuata dalla Direzione Studi, risorse e servizi, in base ad un'analisi organizzativa più puntuale delle esigenze, in coordinamento e raccordo con le altre direzioni dell'Aran.

#### Tavola 4

##### Politica assunzionale e effetti finanziari del piano

	Budget <sup>(1)</sup>	Area e unità d'assumere <sup>(2)</sup>		2025	2026	2027	
Risparmi da cessazioni anno 2026 - budget 2027	74.367,92	Dirigenza	—	—	—	—	
		Funzionari	2	Idoneo	—	—	74.367,92
		Assistenti	—	—	—	—	—
		Operatori	—	—	—	—	—
		<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>74.367,92</b>

<sup>(1)</sup> Il valore finanziario del budget assunzionale disponibile è individuato nella precedente tavola della presente sezione.

<sup>(2)</sup> Sono indicate le assunzioni programmate nel corso dell'anno triennio per le quali l'Agenzia provvederà a richiedere l'autorizzazione ad assumere.

L'elaborazione consente infine di dimostrare la sostenibilità finanziaria del piano assunzionale rappresentato, confrontando il budget, disponibile per l'anno interessato da acquisizioni, con la relativa spesa.

Come si evince dalla tavola, la spesa annuale per le acquisizioni risulta nei limiti delle disponibilità derivanti da cessazioni (*tavola 3*).